

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan uraian penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti untuk menguji pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan uji koefisien determinasi, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel komunikasi organisasi dan kepuasan kerja untuk menjelaskan komitmen organisasi sebesar 32,1%. Sedangkan, sisanya sebesar 67,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:
  - a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi organisasi dan komitmen organisasi. Semakin meningkat komunikasi organisasi, maka komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah komunikasi organisasi, maka akan semakin rendah pula tingkat komitmen organisasi pada karyawan.
  - b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Semakin meningkat kepuasan kerja, maka komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan akan semakin

meningkat. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, maka akan semakin rendah pula tingkat komitmen organisasi pada karyawan.

- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Apabila komunikasi organisasi dan kepuasan kerja meningkat, maka tingkat komitmen organisasi yang dirasakan karyawan pun meningkat.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan hasil pengolahan data, peneliti dapat menyimpulkan, terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Mitra Global Holiday Jakarta. Dengan demikian, implikasi yang diperoleh adalah komunikasi organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi rendah-tingginya komitmen organisasi terhadap komitmen organisasi dengan berslope positif. Semakin tinggi komunikasi organisasi, maka semakin tinggi komitmen organisasi. Kemudian sebaliknya, semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan tinggi komitmen organisasinya.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah secara teoritis dan praktis adalah:

1. Penerapan komunikasi efektif dan aplikatif pada suatu organisasi dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut dilihat dari empat indikator komunikasi organisasi, yaitu komunikasi ke atas, komunikasi horizontal, dan komunikasi lateral. Apabila komunikasi organisasi sudah

teraplikasi, maka akan membuat karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi karena karyawan akan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan menstimulus karyawan berbuat lebih untuk organisasi. Dalam hal ini, termasuk ke dalam komitmen afektif.

2. Kepuasan kerja tinggi yang dirasakan pada karyawan akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari lima indikator, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Apabila karyawan mendapatkan kepuasan kerja dalam organisasi, karyawan akan merasa hal yang lebih dari sekadar bekerja dan mencari materi. Maka, hal tersebut akan menumbuhkan keterikatan emosional terhadap organisasi dan keinginan bertahan karena hal tersebut suatu keharusan.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi manajemen organisasi dan karyawan dengan melakukan kegiatan – kegiatan yang mampu menumbuhkan komunikasi organisasi yang baik dan meningkatkan indikator – indikator yang bisa memacu lebih baiknya tingkat kepuasan kerja agar memberikan dampak positif terhadap komitmen organisasi. Namun selain, itu masih ada faktor-faktor lain yang dapat menurunkan komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan. Sehingga diharapkan ada penelitian lanjutan yang meneliti tentang variabel-variabel lain yang berkaitan dengan komitmen organisasi pada karyawan.

### C. Saran

1. Untuk meningkatkan terjalinnya komunikasi organisasi yang baik pada antarkaryawan, perusahaan dapat mengadakan kegiatan - kegiatan dimana karyawan harus turut aktif berpartisipasi seperti *company gathering*. Pada acara tersebut, karyawan harus dicampur baurkan seperti membuat kelompok yang didalamnya terdapat karyawan - karyawan dari berbeda divisi dan jabatan. Dengan kegiatan tersebut, diharapkan terdapat interaksi yang baik dan menciptakan suasana nyaman, mengenali rekan kerja lebih jauh (tidak hanya ketika bekerja), sehingga membuat karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.
2. Perusahaan disarankan membuka kesempatan kepada karyawan yang potensial untuk diberikan fasilitas lebih seperti mengikuti tes kenaikan jabatan dan perubahan departmen unit kerja. Hal ini dimaksudkan agar karyawan tidak merasakan monoton atau kejenuhan dalam bekerja. Faktor ini bisa membuat kepuasan kerja dari karyawan semakin baik, maka tentu akan bisa menambah rasa komitmen organisasi pada karyawan.
3. Perusahaan bisa membuat sistem pengupahan gaji yang proporsional sesuai dengan kinerja, lama bekerja, dan beberapa pertimbangan yang sekiranya mendasar. Hal ini tentu akan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan sehingga niat untuk meninggalkan perusahaan yang termasuk ke dalam komitmen organisasi bisa menurun.

4. Peneliti selanjutnya bisa mengembangkan penelitian dengan memfokuskan indikator – indikator atau juga bisa menambah variabel lain yang berperan mempengaruhi komitmen organisasi sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih luas dan referensi bagi manajemen organisasi untuk memperbaiki komitmen organisasi bisa lebih banyak lagi.